ANÁLISE PRELIMINAR

DECRETO 13.173/2026 · EC 141/2026

O DECRETO QUE FICOU DEVENDO

> *Fixou o divisor do salário-hora e silenciou sobre horistas, compensação por acordo individual e faltas. A 27 dias das 42 horas.*



DIVISOR

O que o decreto resolveu: 210 e 200

HORISTAS

O silêncio que mais pesa na folha

COMPENSAÇÃO

O acordo individual ficou de fora



ABERTURA

SETE ARTIGOS, UMA RESPOSTA

Desde o início de novembro, empresas, departamentos pessoais e sindicatos aguardavam o decreto que regulamentaria a EC 141/2026, a do fim da escala 6x1. Ele saiu em 19 de novembro, em edição extra do Diário Oficial da União: o Decreto 13.173/2026, com sete artigos.

As dúvidas eram concretas. Como calcular o salário-hora com 42 horas semanais? Quanto passa a receber quem é pago por hora? A empresa sem norma coletiva pode compensar horários por acordo individual? Uma falta custa um ou dois dias de repouso? A própria liminar do ministro Flávio Dino (ADIs 8.041 e 8.042) registrou que as condições da neutralidade salarial seriam fixadas em lei ou em decreto.

O decreto respondeu a uma dessas perguntas. As demais não receberam disciplina específica; parte dos temas foi remetida a ato futuro do Ministério do Trabalho e Emprego, sem prazo. E as empresas seguem tendo de decidir com regras cuja aplicação aos pontos mais sensíveis continua incerta.

Este é um texto preliminar. Voltaremos ao tema, com a profundidade que ele exige, à medida que vierem os atos do Ministério, a deliberação do Plenário do STF ou nova legislação.

27	3 de 7	210	0
dias entre a publicação do decreto e as 42 horas, em 16/12/2026	artigos com conteúdo normativo próprio	o novo divisor do mensalista; 200 a partir de 16/12/2027	linhas sobre horistas, acordo individual e faltas

NESTA EDIÇÃO

01 O que o decreto diz

02 O que resolveu: o divisor

03 Horistas: o silêncio que mais pesa

04 Compensação: o acordo individual ficou de fora

05 Faltas e repouso: devolvido ao Ministério

06 O que mais faltou · o que fazer · conclusão

01 · O TEXTO

1. O QUE O DECRETO DIZ

Art. 1º	Art. 2º	Art. 3º	Art. 4º	Art. 5º	Art. 6º	Art. 7º
objeto e alcance	turnos ininterruptos	escala 12x36	remete ao MTE	divisor	remete ao MTE	vigência

Em vinho, os três artigos com conteúdo normativo próprio.

Turnos ininterruptos (art. 2º): jornada de seis horas, salvo disposição diversa em convenção ou acordo coletivo, observados, no mês-calendário, a média do limite semanal constitucional e os dois dias de repouso.

Escala 12x36 (art. 3º): compensação das horas ou pagamento de extras quando a média do mês-calendário superar o limite semanal, nos termos de convenção ou acordo coletivo.

Divisor (art. 5º): 210 para 42 horas semanais e 200 para 40 horas, prevalecendo divisor menor previsto em lei, norma coletiva ou jornada contratual inferior.

O art. 1º estende as regras a urbanos, rurais, domésticos e, no que couber, avulsos. O art. 7º vincula os efeitos aos prazos e condições da emenda: como regra geral, 42 horas a partir de 16/12/2026 e 40 horas a partir de 16/12/2027.

02 · O QUE FOI RESOLVIDO

2. O DIVISOR, E SÓ

> *"Art. 5º Aos empregados em qualquer atividade privada, sujeitos à duração normal do trabalho, será aplicado para o cálculo do salário-hora: I - o divisor 210, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta e duas horas semanais; e II - o divisor 200, quando a duração normal máxima do trabalho for de quarenta horas semanais."*
>
> Decreto 13.173/2026 · art. 5º

HOJE · 220	16/12/2026 · 210	16/12/2027 · 200
R$ 13,64	**R$ 14,29**	**R$ 15,00**
hora de um salário de R$ 3.000,00	+4,76% sobre a hora atual	+10% sobre a hora atual

Neste ponto o decreto foi claro. Para as 40 horas, o divisor 200 coincide com a Súmula 431 do TST, reafirmada pelo Pleno no IRR 260 (2025); para as 42 horas, aplicou-se a mesma proporção. Perde espaço a tese do divisor 252 ou 240, que reduziria a hora do mensalista: diante do decreto, da súmula e da vedação de redução salarial "de qualquer outra espécie", não vemos como sustentá-la.

O efeito é encarecer tudo o que se calcula sobre a hora: horas extras, adicional noturno, intervalo suprimido, sobreaviso. O salário mensal não se divide; muda o valor da hora. Para quem hoje está no 220, extras e adicionais de dezembro usam 220 se prestados até o dia 15 e 210 a partir do dia 16. E, mesmo aqui, o decreto foi econômico: não diz como o divisor se aplica à 12x36 nem ao turno ininterrupto ampliado por negociação, justamente os regimes de que tratou.

03 · A MAIOR LACUNA

3. HORISTAS: O SILÊNCIO QUE MAIS PESA

O art. 5º trata do "cálculo do salário-hora", a conversão do salário mensal em valor horário. O horista já tem o valor da hora no contrato, e o decreto não diz como compatibilizá-lo com a jornada menor, os dois dias de repouso e a irredutibilidade salarial. Não há uma palavra sobre ele, e é aí que se concentra a dúvida de maior impacto financeiro da emenda. A remuneração do repouso do horista segue a Lei 605/1949:

> *"A remuneração do repouso semanal corresponderá: [...] b) para os que trabalham por hora, à sua jornada norma[l] de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;"*
>
> Lei 605/1949 · art. 7º, "b"

Na leitura literal, com 42 horas em cinco jornadas iguais, a jornada normal é de 8h24 e cada um dos dois repousos vale 8,4 horas. É uma leitura possível, não pacífica: a lei não foi escrita para dois dias de repouso. Simulação hipotética, hora de R$ 10,00, equivalência mensal de 30 dias (semana × 30/7); feriados e calendário alteram os números:

HOJE · 44 H E UM REPOUSO	LEI 605 LITERAL · DOIS REPOUSOS DE 8H24	REPOUSO DE 1/6 DA SEMANA · 7 H	BASE DE 210 H, POR ANALOGIA AO DIVISOR
220 h	**252 h**	**240 h**	**210 h**
R$ 2.200,00	R$ 2.520,00	R$ 2.400,00	R$ 2.100,00
a referência atual	+14,5%, sem mudar o valor da hora	+9,1%	−4,5%: vedado pelo art. 2º da emenda; o decreto não manda fazer isso

MENSALISTA
SALÁRIO NOMINAL PRESERVADO
a emenda impede a redução; o divisor 210 apenas recalcula a hora

≠

HORISTA
PODE TER AUMENTO REAL
pela leitura literal da Lei 605, mesma função, mesma jornada

A liminar, é verdade, afastou que a preservação da remuneração sirva, por si só, de base para pedidos de equiparação (item III). Mas a assimetria de custo para a empresa continua. A emenda garante que não haverá redução "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", sem fórmula para o horista; a liminar determinou a observância da "neutralidade salarial" e registrou que suas condições seriam fixadas em lei ou decreto.

Cabia ao decreto dizer como essa neutralidade se realiza para quem ganha por hora. O espaço existia e não foi usado. Um decreto não pode alterar a Lei 605, é verdade; mas poderia dizer como ela se aplica ao novo regime, ou reconhecer que o tema depende de lei. Não fez nem uma coisa nem outra. Um regulamento que trata do salário-hora e esquece o horista deixa de fora justamente o caso em que a conta não fecha sozinha.

03 · HORISTAS · OS CAMINHOS

SEM REGRA, QUATRO CAMINHOS

Sem regra específica, cada empresa decidirá por conta própria, e a Justiça do Trabalho decidirá depois. Da mais conservadora à mais arriscada, em nossa avaliação, sempre conforme o contrato, a remuneração efetiva e a norma coletiva de cada caso:

A · menor risco

APLICAR A LEI 605 COMO ESTÁ

Repouso de 8h24, cerca de 252 horas por mês. É a opção de menor risco jurídico e de maior custo.

B · risco médio

NORMA COLETIVA: REPOUSO DE 1/6 DA SEMANA

Cerca de 240 horas. O argumento é a coerência com o critério do mensalista, que precisa ser demonstrada; o obstáculo é o art. 611-B, IX, da CLT, que veda a redução do repouso semanal remunerado por norma coletiva.

C · risco médio-alto

CONVERTER EM MENSALISTA ANTES DE 16/12

Salário equivalente a 220 horas. Exige exame individual (extras habituais, variáveis) e pode ser vista como alteração prejudicial (art. 468) ou meio de afastar a Lei 605 (art. 9º); o consentimento, sozinho, não afasta o prejuízo.

D · não recomendamos

REDUZIR O VALOR DA HORA

Para manter a remuneração mensal. Esbarra na vedação de redução nominal do art. 2º da emenda.

O horista "mensalizado", que recebe a hora multiplicada por 220 em todos os meses, pode, conforme o contrato e sua execução, ser tratado como mensalista (remuneração nominal preservada, extras pelo divisor 210); o pedido de diferenças pela leitura literal da Lei 605 também aqui é previsível.

04 · COMPENSAÇÃO

4. O ACORDO INDIVIDUAL FICOU DE FORA

A Reforma de 2017 abriu espaço ao acordo individual para organizar a jornada: banco de horas com compensação em até seis meses, por acordo escrito (art. 59, § 5º, da CLT); compensação no mesmo mês, por acordo tácito ou escrito (§ 6º); 12x36 por acordo individual escrito (art. 59-A). O TST já admitia a compensação por acordo individual escrito (Súmula 85, I). Nas empresas sem norma coletiva, é assim que a jornada se organiza.

A emenda manteve no inciso XIII a compensação "mediante acordo ou convenção coletiva", previu que a ampliação diária para distribuir as 42 horas se faça por norma coletiva e reservou a ela, no novo § 2º, o regime compensatório dos repousos. São duas compensações diferentes: a de horas e a dos dias de repouso. Para a segunda, a Constituição exige negociação coletiva. Para a primeira, a pergunta era se os acordos individuais da CLT continuam válidos, e em que medida; há leituras nos dois sentidos. **O decreto não diz uma palavra a respeito.** Não teria força para validar ou revogar a CLT, e a palavra final será do Judiciário; mas o silêncio deixa a empresa sem orientação nem mesmo de quem fiscaliza.

04 · COMPENSAÇÃO · A BASE PRECÁRIA

TUDO APOIADO NA LIMINAR

O que hoje permite à empresa sem norma coletiva distribuir as 42 horas em cinco jornadas de até 8h24, sem extras sobre os 24 minutos, é a liminar do STF (item I), válida até 15/12/2027. É também a liminar que admite, quanto à compensação dos repousos e em caso de frustração comprovada da negociação, portaria conjunta subsidiária de três ministérios, por até 90 dias a partir de 16/12; a portaria é facultativa e ainda não existe.

Nada disso está no decreto, que não reproduziu, não confirmou e não detalhou o que a decisão construiu. A liminar é decisão cautelar monocrática, submetida a referendo do Plenário, que ainda não a confirmou. Se ela for alterada, a empresa sem norma coletiva poderá ficar sem base para a jornada de 8h24, e o decreto, que poderia ao menos ter afirmado o que permanece válido na CLT, não lhe oferece amparo.

A 12X36 NO MÊS-CALENDÁRIO

Com 12 horas computáveis por plantão e limite proporcional aos dias do mês (42 ou 40 horas × dias ÷ 7), fórmula que o decreto não explicita:

30 DIAS · 15 PLANTÕES

180 h

média exata de 42 h semanais

31 DIAS · 16 PLANTÕES

192 h

limite de 186 h: 6 h a compensar ou pagar como extras já na fase de 42 h (conforme a escala, podem ser 15 plantões)

A PARTIR DE 16/12/2027

≈ 8,6 h

de excesso nos meses de 30 dias e ≈ 14,9 h nos meses com 16 plantões

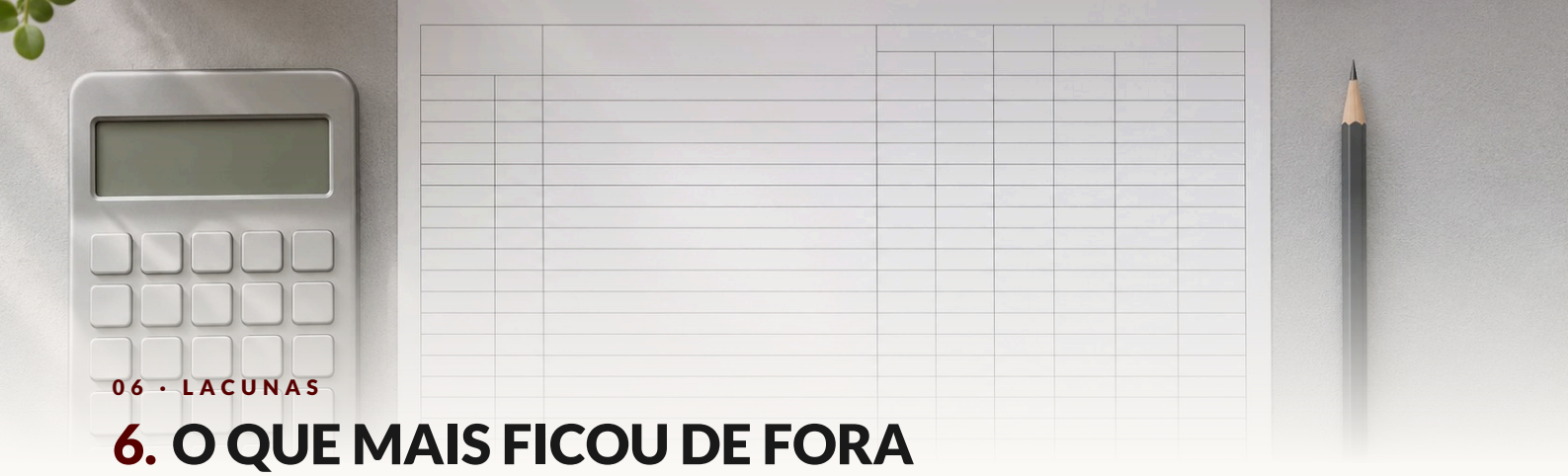
O art. 3º remete os “termos” da compensação à norma coletiva e nada diz sobre a 12x36 por acordo individual escrito, que o art. 59-A da CLT admite. Sem norma coletiva, a medida prudente é pagar o excedente como extra, o que não resolve, por si só, as dúvidas sobre a validade da escala individual e a fruição dos dois repousos; quem mantém 12x36 só por acordo individual deve buscar norma coletiva antes de 16/12. No turno ininterrupto, a jornada de seis horas pode ser ampliada por negociação, mas a média do mês fica limitada ao teto constitucional, com os dois repousos assegurados.

05 · FALTAS

5. DEVOLVIDO AO MINISTÉRIO

O art. 4º diz que ato do Ministro do Trabalho e Emprego disporá sobre a aplicação do repouso semanal remunerado, na forma da Lei 605/1949. É ali que, possivelmente, virá a resposta sobre o efeito das faltas injustificadas (um ou dois dias de repouso), embora o decreto não mencione o tema nem fixe prazo. A Lei 605 continua a dizer que “não será devida a remuneração” a quem não cumprir integralmente a semana (art. 6º), e o Decreto 10.854/2021 segue escrito para um repouso de um dia.

Mantemos a posição do nosso informativo “Uma falta, dois repousos”, de 9 de novembro: a falta injustificada afasta a remuneração (não o descanso) dos dois dias de repouso, salvo norma em sentido contrário ou condição mais favorável da norma coletiva ou da prática da empresa. A posição é controvertida e será revista se o ato do Ministério dispuser de outro modo.



06 · LACUNAS

6. O QUE MAIS FICOU DE FORA

Variáveis
COMISSÕES E EXTRAS
Refletem em dois repousos; na proporção teórica, de 1/6 para 2/5 por dia trabalhado (2,4 vezes). Sem regra de cálculo.

Lei 605
ATRASOS E FERIADOS
A lei já trata deles, mas a aplicação no regime de dois repousos segue controvertida.

ME e EPP
PEQUENAS EMPRESAS
A liminar apelou ao legislador; o decreto não menciona o tema.

§ 3º do art. 7º
REGIMES ESPECIAIS
Remetidos ao ato do MTE, sem prazo; a liminar pediu lei ao Congresso em 180 dias.

Transição
DEZEMBRO DE 2026
Dois regimes, dois divisores e, a partir do dia 16, dois repousos. Nenhuma linha.

07 · NA PRÁTICA

7. OS PRÓXIMOS 27 DIAS

1 FOLHA

Parametrizar o divisor 210 a partir de 16/12/2026, com dezembro dividido, e prever o 200 para 16/12/2027.

2 HORISTAS

Levantar quantos são, estimar o custo da leitura literal da Lei 605 e definir a estratégia antes do fechamento de dezembro.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Escalas, compensação, banco de horas e 12x36 podem ser resolvidos por norma coletiva, nos limites legais. Valor do repouso e faltas exigem análise específica (art. 611-B, IX).

4 ESCALAS 12X36

Conferir mês a mês, sobretudo os de 31 dias, e verificar se o regime se apoia em norma coletiva ou só em acordo individual.

5 FALTAS

Definir o critério, comunicá-lo por escrito e aplicá-lo de forma uniforme.

6 ACOMPANHAMENTO

Atos do MTE e referendo da liminar no STF podem alterar qualquer das conclusões deste texto.

CONCLUSÃO

O PONTO MAIS SIMPLES, E SÓ ELE

O Decreto 13.173/2026 escolheu o ponto mais simples, o divisor. As perguntas difíceis, as que mexem com o custo da folha e com a validade das escalas, ficaram para o Ministério do Trabalho e Emprego, para a negociação coletiva e, inevitavelmente, para a Justiça do Trabalho.

A QUATRO SEMANAS DA MUDANÇA, É POUCO.

E é frustrante para quem esperava do regulamento a segurança que a emenda, sozinha, não dá. As empresas terão de decidir com base em regras cuja aplicação aos pontos mais sensíveis é incerta, com o risco de revê-las quando os atos complementares saírem. A cautela recomenda decidir com base no texto da lei, documentar os critérios adotados e preservar a possibilidade de ajuste.

TEXTO PRELIMINAR

Esta é uma primeira leitura do decreto, feita no dia de sua publicação. Voltaremos ao tema, com mais profundidade, conforme vierem os atos do Ministério do Trabalho e Emprego, a deliberação do Plenário do STF sobre a liminar ou nova legislação.



Imagem ilustrativa.

SANFELICE BALDASONI &ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

O SB&A acompanha a regulamentação da EC 141/2026 e está à disposição para orientar empresas na adequação de folha, escalas e normas coletivas ao novo regime de jornada.

WWW.SBADVOCACIA.COM.BR

NOTA SOBRE AS FONTES

Decreto 13.173, de 19/11/2026 (DOU de 19/11/2026, ed. 218-A, seção 1, extra A); EC 141/2026 (DOU de 16/10/2026, ed. extra); Lei 605/1949 conferida no texto vigente do Planalto em 19/11/2026; CLT, arts. 59, 59-A, 468 e 611-B; Súmulas 85 e 431 e IRR 260 do TST conforme publicações oficiais; medida cautelar nas ADIs 8.041 e 8.042 (STF, rel. min. Flávio Dino, 12/11/2026), submetida a referendo. Exemplos numéricos ilustrativos, em equivalência mensal de 30 dias.

Caráter exclusivamente informativo; não substitui a análise do caso concreto. Imagens ilustrativas.